



Aan-de-slag-fiche **afwisseling & autonomie**

Wat is het?

Afwisseling in het werk. Afwisseling in het werk betekent variatie in de taken die je uitvoert. Als je weinig afwisseling hebt, herhaal je vaak dezelfde taken en heb je routinematig of repetitief werk.

Autonomie of zelfstandigheid. Medewerkers met voldoende autonomie kunnen zichzelf zijn, kunnen eigen keuzes maken, ideeën uitdrukken, input geven over taken en beslissingen en zelf acties opstarten. Ze delen hun werk zelf in en werken bij problemen mee oplossingen uit.

Afwisseling en autonomie zorgen er samen voor dat je beter om kan gaan met de negatieve effecten van werkdruk, al is dat natuurlijk maar tot op zekere hoogte mogelijk.

Hoe maak je er werk van?

→ Tips voor de organisatie

Het uitwerken van de juiste vorm en mate van afwisseling en autonomie doe je in dialoog met de medewerkers.

1. Creëer om te beginnen de juiste omgeving.:
 - ✎ **Transparantie:** toegang tot voldoende en correcte informatie is een basisvoorwaarde voor autonomie. Op deze manier maken medewerkers doordachte beslissingen en zien ze hun toegevoegde waarde binnen het groter geheel.
 - ✎ **Zorg voor een open feedbackcultuur** waarbij afwisseling van taken en zelfstandig werken kunnen besproken worden. Geef niet alleen feedback over het resultaat, maar ook op de manier waarop het resultaat bereikt is (bijvoorbeeld door initiatief te nemen, proactief te zijn,...).
2. Zorg voor een realistisch takenpakket. Houd rekening met anciënniteit en ervaring, maar ook met de draagkracht van je medewerker.
3. Breng de taken van je personeel in kaart. Zorg dat werknemers van elkaar weten wie wat doet en waarin die gespecialiseerd is. Dit creëert duidelijkheid in hoe taken verdeeld zijn en aan wie hulp gevraagd kan worden. Wie voert welke taken uit? Wie draagt welke verantwoordelijkheid?
4. Hou het 'denken' en het 'doen' van jobs samen. Bijvoorbeeld:
 - a. De helpdeskmedewerkers overlopen niet alleen het standaardlijstje met vragen (doen), maar mogen deze lijst aanpassen indien het niet relevant is (denken).
 - b. De mecaniciens voert niet alleen reparaties en onderhoud uit (doen), maar mag ook ontwerpproblemen doorgeven aan de ingenieurs die de machine ontwerpen (denken).

→ Tips voor de leidinggevende

1. Concreet kan je je medewerkers
 - ↳ hun eigen agenda laten bepalen
 - ↳ zelf deadlines laten zetten
 - ↳ input laten geven over doelen
 - ↳ laten beslissen waar ze werken
2. **Neem niet alle beslissingen zelf**, maar laat je ploeg zelf beslissen of beslis samen met hen. Laat ook toe dat medewerkers voorstellen kunnen doen en initiatieven kunnen nemen. Sta open voor ideeën, luister goed en koppel ook terug wanneer iets toch niet kan.
3. **Kijk naar je eigen leiderschapsstijl**. Jouw stijl heeft een grote invloed op de autonomie van je medewerkers. Hoeveel vertrouwen heb je in je medewerkers? Kan je goed delegeren? Zet coachend leiderschap in als positieve katalysator.
4. **Sta open voor initiatief**. Moedig je werknemers aan om iets nieuws te proberen. Durf ook je eigen procedures en werkmethode in vraag te stellen.
5. **Heb vertrouwen in je medewerkers**. Autonomie betekent ook je werknemers loslaten en de verantwoordelijkheid aan hun geven. Laat mensen doen waar ze goed in zijn, en geef ze hierin ook het vertrouwen. Verhoog de zelfstandigheid van werknemers door zelf minder te controleren.

Waarom is dit belangrijk?

- **Minder fysieke belasting.** Afhankelijk van het type job kan het de fysieke belasting naar beneden halen doordat er minder vaak dezelfde bewegingen gemaakt worden.
- **Verbeterde samenwerking.** Het voldoende afwisselen zorgt er ook voor dat iedereen inzicht krijgt in elkaars job wat de onderlinge verbondenheid kan verhogen.
- **Hogere betrokkenheid.** Doordat iedere medewerker zelf de verantwoordelijkheid en vrijheid krijgt om de taken uit te voeren zoals hij of zij dit wilt, stijgt het verantwoordelijkheidsgevoel.
- **Hogere motivatie.** Doordat men het nut van de eigen taak in het geheel duidelijk ziet, stijgt de tevredenheid en de bevoegenheid. Je medewerkers zijn fier op het resultaat dat ze al dan niet alleen of in team bereikt hebben.

Nog langer stilstaan **bij werkbaar werk?**

Ook binnen je eigen sector is er veel expertise rond werkbaar werk. Ontdek hoe jouw sectorfonds je kan ondersteunen bij werkbaar werk.

werkbaarwint.be



Met deze campagne wil de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met de sectoren werkgevers ondersteunen in het aanbieden van werkbare, duurzame loopbanen, met als doel zoveel mogelijk werknemers actief te houden en ziekteverzuim te verlagen.

